



关注劳动力市场中的性别平等

蒋永萍

2008-1-18

关注劳动力市场中的性别平等
——“中国妇女就业论坛”综述

蒋永萍

(全国妇联妇女研究所, 北京 100730)

作者简介: 蒋永萍 (1953-), 女, 全国妇联妇女研究所副研究员。

中图分类号: C913.2 文献标识: A 文章编号: 1004-2563 (2003) 02-0051-08

以“完善性别平等的劳动力市场政策, 促进妇女就业”为主题, 在为时1年的有组织调查研究的基础上, 2002年12月15-16日, 全国妇联和中国妇女研究会联合举办了“中国妇女就业论坛”。这次会议受到了有关方面的高度重视, 全国人大副委员长、全国妇联主席彭珮云全程参加会议并作了重要讲话, 全国妇联书记处全体书记, 中央、国务院有关部委负责同志参加了开幕式和大会交流。160余名论坛参与者中既有科研机构和高等院校的专家学者, 也有政府劳动决策和管理部门的官员, 还有各省区市妇联主席和全国妇联各部门的负责同志, 一些就业过程中遇到困难的女大学生和下岗失业女工也受邀参加了讨论。

论坛共收到140余篇研究论文和调查报告, 来源于第一手调查资料的研究, 客观真实地反映了当前妇女就业的新情况和新问题; 以实践为基础的经验探索和以理论为先导的政策分析, 为解决妇女就业问题提供了有价值的对策建议; 而讨论中不同工作背景和研究视角带来的观点碰撞和经验分享, 进一步深化了与会者对妇女就业问题的认识。下面将论坛的主要观点综述如下:

一、中国妇女就业的基本现状和评价

彭珮云在开幕式讲话中回顾了党和政府及妇联组织为促进妇女就业所作的努力, 她认为, 在经济发展和体制改革中, 党和政府采取了不少政策措施, 一定程度上缓解了经济结构调整对妇女就业的冲击; 各级妇联把保障妇女劳动权益作为工作的重中之重, 坚持一手抓发展, 一手抓维权, 在促进下岗失业妇女就业和再就业中发挥了重要的作用。但当前和今后一个时期, 我国就业形势仍然十分严峻, 妇女就业问题也显得更加复杂。她提出, 当前妇女就业存在四大问题: 下岗女工比重较大, 妇女就业和再就业困难; 女性职业结构实现新的变化, 男女两性收入差距呈扩大趋势; 女职工特别是非正规就业和流动就业女性劳动权益受损害的情况比较突出; 工业化城镇化的过程中, 农村女性劳动力向非农转移相对滞后。

通过对两期中国妇女社会地位调查数据和劳动统计数据的分析, 全国妇联妇女研究所副研究员蒋永萍认为, 由于性别歧视的存在, 在劳动力资源的重新配置过程中, 就业机会的缩减在男女两性间并不是平均分配的。与1990年相比, 城镇男女两性的在业率均有下降, 但女性的下降幅度比男性更大。政府劳动统计资料进一步证实, 到2000年末, 全国城镇单位女性从业人员的绝对数量比1996年减少了1477.7万, 相对比例也由38.7%减少到38.0%。而且种种迹象表明, 女性在劳动力市场竞争激烈的情势下正在被逐渐边缘化。高学历女性低层就业、农业女性劳动力末位转移、下岗、失业女性再就业向家庭服务业集中的趋势已经出现。对数据的地区分析还揭示, 各个地区之间的性别差距并没有与经济发展水平形成一种正向的关系, 表明经济的发展并不必然会缩小男女两性之间存在的差距。

劳动和社会保障部培训就业司副司长刘丹华提出, 应客观地分析妇女就业的形势, 客观地评估就业中的性别歧视。她认为, 女性下岗、失业和就业困难问题确实存在, 但女性就业、再就业的总体情况与男性相同或稍好。其论据是, 1998-2001年, 下岗职工实现再就业的1680万人中女性为760万人, 占45%; 2002年三季度全国89个城市公共职业介绍所中女性的供求比率为0.85, 好于男性的0.72。而且, 劳动力市场中的性别歧视与城乡歧视、年龄歧视相比要好一些。通过公共职业介绍机构招聘人员的用人单位对求职者性别提出明确要求的占75.5%, 其中要求用女性的占52.8%, 超过半数; 而对求职者年龄提出明确要求的岗位占90%, 其中可以用35岁以上人员的仅为22.7%。

那么, 到底如何评价劳动力市场中的女性就业现状和性别歧视? 在大会和小组会议的讨论中, 与会者提出: 1. 应该看到劳动力市场性别歧视的反绩效应造成很多下岗失业女性未进入劳动力市场求职, 导致了统计误差的存在, 而男性16-60岁、女性16-45岁的失业登记年龄本身就是失业就业统计中存在的固有缺陷; 2. 通常情况下, 性别和年龄歧视是叠加在一起的, 对女性的年龄要求往往低于男性5-10岁, 形成对中年女性劳动者的双重歧视; 3. 应该认识和警惕职业的性别隔离, 所谓“女性更好找工作”的背后, 积淀着更为深重的影响两性生计和职业发展的因素。这种对现状的不同认识表明, 性别分析决不仅仅是简单的数据的分性别统计, 选用什么样的指标、统计的范围和方法都直接影响到统计的结果。

二、值得关注的新情况和突出问题

尽管妇女就业自80年代初即开始进入研究者的视野, 但近年来, 随着劳动力市场供求形势和加入世界贸易组织带来经济结构和经

济运行规则的变化，妇女就业面临的突出问题和表现形式也出现了许多与以往不同的新情况：

1. 女大学毕业生就业问题突出

女大学生就业难问题浮出水面，一方面动摇了“素质说”的解释力，另一方面也反映出劳动力市场性别问题的严重性。那么，其严重程度如何，是共性问题还仅是性别问题？厦门大学人口所教授叶文振等认为，要全面反映女大学生毕业就业时是否遭遇性别歧视，不仅要估算性别是否造成女生男生一次性就业率之间的显著差别，还要分析性别是否明显降低女大学生从签约单位得到的包括协议工资在内的各种劳动待遇。他们对2002年1068名本科大学毕业生调查结果显示，在相同条件下，女生一次就业率仅为63.4%，比男生低8.7个百分点。数据还显示，女大学毕业生的期望收入低于男同学，但即使是偏低的期望收入与用人单位拟付收入也有较大距离。对数据的多元回归检验表明，在控制其他影响因素的条件下，性别确实会减小女大学生落实就业单位的概率，降低签约单位拟付的工资水平。而且，性别对女大学生报酬率的影响比对女大学毕业生就业率的影响更为显著。

天津南开大学谭琳教授通过对报纸、杂志等印刷媒介、网上人才市场、大型人才招聘会、高校就业指导中心招聘活动的调查研究发现，各种招聘方式中都存在着程度不同的性别限制，绝大多数提出性别限制的职位和职位既不符合法律规定的范围，也不属于具有合理性别要求的特殊职位和职位；而且指明要男性的职位大多为技术和高级管理人员，女性的职位则主要集中在行政助理、销售员、收银员等职业层次较低的岗位；甚至在招聘国家公务员和事业单位人员的过程中，也广泛存在“男生优先”的性别歧视现象。以致高校毕业生中普遍流行“女硕士生等于男本科生”、“女博士生等于男硕士生”的说法。

王小波对南开大学2000年应届毕业生调查表明，女大学生求职经历比男生更为艰难。女生寻找工作的时间成本与心理成本要高于男生，投递简历的份数多于男生，获得面试机会却少于男生。心理压力和挫折感也比男生大。她认为，尽管在付出更大的求职成本之后，多数具有较高素质的女大学生会找到较为满意的工作，但我们不能因此而对此类问题漠视、忽略甚至否定。

2. 非正规就业者劳动权益问题凸显

非正规就业多指“非全日制、非固定单位、临时性、季节性就业和钟点工”，如社区服务、家政服务，也包括正规部门的临时雇佣人员和自雇佣者。非正规就业是当前吸纳剩余劳动力，缓解就业压力的主要渠道。劳动部就业司初步匡算，中国非正规就业群体最低在7000万人左右，大约占城镇从业人员的1/3。全国总工会对部分城市调查显示，1999年实现再就业的下岗职工中80-90%的人员转入非正规就业。（胡新颖，崔郁）

在讨论中与与会者注意到，10年前，非正规就业曾被处于经济衰退期的西方国家看作解决就业问题的灵丹妙药，是未来的潮流。然而尽管这一就业形势在随后的数年中受到很高的评价，但关注事态发展的研究人员已经看到了预警信号，90年代末以来，非正规就业者的数量越来越少，赞扬其优点的声音也越来越小。鉴于国际经验，考虑到非正规就业人员中女性占有更大的比例，中国妇女研究会在课题招标中支持了武汉、郑州的研究人员对女性非正规就业现状和问题的调查研究。论坛中，来自两地的研究报告反映了许多带有共性的问题。调查发现，非正规就业女性群体主要分为两部分：一是大量的进城农民工，二是以女性为主的城市下岗、失业人员。在非正规就业者中，不乏凭借年龄和知识结构优势，以个体形式参与经济活动的高素质自由职业者，但只占非正规就业者的很小部分。

目前非正规就业存在的问题主要有：（1）劳动契约松散。非正规就业劳动用工不规范，稳定性差。她们与雇佣公司或雇主只是口头协议，没有签定合同。由于劳动契约松散，出现纠纷时双方均无法用法律手段保护自己。（2）社会保障无法接续。非正规就业人员普遍没有建立社会保险。武汉市调查的上千名非正规就业女性中，80%以上都存在社会保障政策难以衔接的问题。（3）劳动报酬低，甚至达不到法定的最低工资标准。武汉市社区就业者中月收入在300-500元的占了87.7%，从事非正规就业的郑州妇女70%拿不到合理的工资。（4）职业层次低，工作不稳定。武汉非正规就业妇女中67%的人换过2-4次工作岗位。（5）组织化程度低，劳动权益容易受到侵害。非正规就业组织结构松散，从业者较难联合起来，保障自己的权利。职业安全、人身安全和人格尊严得不到有效的维护。

任远通过对上海市杨浦区“工慧护理社”的深入解剖，提出了非正规就业组织的发展问题。指出，没有正规的保障、组织的发展缺乏有效的管理和长远的规划等不利因素，导致非正规就业成为一种低层次、无保障、过渡性的就业岗位和方式，不利于社区服务业的健康发展，也不利于妇女就业问题的解决。

3. 私营中小企业女工劳动保护问题严峻

私营中小企业多以劳动力密集型产业为主，是吸纳女性劳动力的重要渠道。但目前相当一批私营中小企业女工的劳动权益未得到应有保障。

（1）不签合同或合同不公正，女工缺乏必要的保险和福利待遇。据河北社科院人口所对河北、山东、安徽、福建7个县区35家私企380名女工的调查，大多数女工希望签订劳动合同，但若执意坚持，就有可能失去工作。企业与女工签订的劳动合同内容也多是不公正的，只规定女工的责任和义务、惩罚以及解雇条件，却不指出企业主的责任、义务及违约后的赔偿；有的甚至是对女工概不负责任的“生死合同”。绝大多数私营企业没有为职工办理养老、医疗、工伤、失业、生育等社会保险。

（2）工作时间严重超时，劳动报酬普遍偏低。调查的35个私营企业为赶合同，长期要求员工加班加点。女工日工作时间在8小时以上的占总数的2/3左右，一般日均加班时间为3-4个小时。超过80%的女工月工资不到500元，且拖欠克扣工资情况严重。近九成的女工基本不能享受国家规定的公休日和节假日。

（3）有毒有害作业未能得到有效遏止，人身安全和合法权益受到侵害。很多私营中小企业长期不投资改善劳动环境和条件，工厂设备陈旧、厂房狭窄、作业环境差，尘毒危害问题大量存在。据广东卫生行政部门统计，广东存在职业危害隐患企业有近100万家，接触职业危害的劳动者约1000万人，但被列入经常性卫生监督的企业只有2万家。广东医学院调查组调查的9家私营企业有6家经常使用有毒化学物品，超过70%的女工每天都与有毒有害化学物品打交道。由于劳动保护措施不力，中毒、人身伤亡等事件屡有发生。有些企业还存在限制人身自由、非法搜身、对女工性侵犯的现象，河北等省的调查显示，高达20%的女工承认自己受到过性骚扰。

4. 国家公务员和事业单位男女退休政策问题

国家公务员和事业单位男女退休政策问题，是近年来社会特别是女性关注的热点。研讨中，中国人民大学教授潘锦棠对这一问题的详尽分析引起了与会者的强烈反响。他提出，评判养老金性别利益正当与否应遵循的原则是，正常情况下同时退休的男女职工退休

金之差应小于等于其退休前工资之差距，而规定退休年龄不同直接导致了男女经济利益的不平等。根据国家退休金计发办法，工作满35年的，退休金才能按基本工资的88%计发。由于法定退休年龄男女不同，女性实际就业年限平均只有31.6年（男性是39.3年）。与同时毕业参加工作的男性相比，女干部和女知识分子实际上很难获得满额退休金；而且退休早，意味着工龄短、工资低，退休金分配也必然比男性少。在对大量世界各国资料汇总分析后，他还得出结论，中国是世界上男女两性退休年龄差距最大的国家。

在讨论中，大家认为，除了经济利益外，退休年龄不同还影响了女性的参与机会和发展。中组部和人事部曾发文规定，县级以上女干部和高级专业人员可以到60岁退休。但这一政策受到机构改革的冲击，男女退休年龄差距反而进一步拉大。一些地方把女后备干部的年龄限定为县级40岁、地市级45岁以下。目前中国高层女性参政难以取得突破性进展，退休年龄与男性有较大差距是一个重要因素。高级女知识分子早退休也是人力资源的极大浪费。高学历女专业人才（硕士、博士）培养周期长，人力资本投资高于一般人，50岁左右是她们事业发展的黄金时期，如仅仅因为是女性就让她们提前离开工作岗位，不仅有损男女平等原则，也造成了女性人才资源的浪费，甚至会对教育的良性发展产生负面影响。

5. 农村女性劳动力的非农转移和农村妇女发展

研究表明，在农村劳动力转移的过程中，性别差异十分明显，农村女性劳动力作为一个弱势群体，在更大程度上面临着来自社会、家庭和性别因素的制约，这些因素造成了农村女性劳动力转移的不稳定性和权益保护的困难。

江苏省妇联宫琳等人研究了农村妇女劳动力转移的特点，经济较发达地区农村妇女就地转移的比例大，工作相对稳定，“返农”现象较少；经济欠发达地区，因本地缺乏转移岗位，不得不远离家乡，工作的流动性强、稳定性差，回流现象比较明显。青年妇女以异地转移为主，已婚或中年以上妇女以本地转移为主。文化程度决定转移方向，能到第三产业的农村妇女文化程度较高，向第二产业转移的文化程度较低。

复旦大学人口所陈月新教授等对上海流动就业妇女的调查发现，流动妇女普遍缺乏维权意识。多数没有签合同，签了合同的也不清楚自己有哪些权利；有82%的人对工作环境的要求是“只要过得去”；近半数的人对“要不要用人单位交养老、医疗、失业保险”的态度是“有就要，没有也行”；劳动期间怀孕后，很少有人主张自己的权益，而较多选择离开工作单位回家，在上海期间生育过孩子的流动妇女中，仅有17.6%的人享受到产假，生育费用报销者只占3.9%。

全国妇联妇女研究所副研究员姜秀花采用个案分析的方法，揭示了社会转型期农村妇女向城镇转移过程中生存发展的真实状态。一方面，经济体制改革为她们提供了新的经济机会和就业空间，并在一定程度上与男性共同分享了发展资源，她们的主体意识和权利意识也开始发育。但另一方面，身份、户籍以及传统性别观念和角色分工模式又使她们的发展受到限制。由于她们经受着身份与性别的双重歧视，对她们的保护就显得更为重要。

实现农村工业化、产业化是建设中国特色城镇化道路的方向，也是解决农村妇女发展的有效方式。陈方在研究中分析了留在农村的妇女如何进入农业市场的问题，提出在农业女性化成为普遍现象的情况下，为避免她们在农业产业化的进程中又一次被分化，应帮助农村妇女将家庭生产经营与现代农业市场联系起来，促使农村妇女在产业化链条中从种植和养殖环节流向加工和销售队伍。河北社科院赵巍研究了农村妇女实现本地非农产业就业、平等进入农村社区劳动力市场的障碍，提出促进女性劳动力平等转移的公共政策选择问题。

6. 经济全球化对妇女就业的影响

经济全球化、加入WTO对我国妇女就业的影响是本次论坛比较集中的议题，许多论文从不同的角度对此进行了分析。

一些相关的研究指出，入世后我国的就业机会总体将增加1176万左右，其中又以服装、纺织和一些服务行业的增加最显著，而这些行业正是女性劳动者比较集中的，因此女性劳动者可以在这些领域获得较多的工作机会。陈仲常、佟玉华等认为，入世对我国劳动力市场的影响在短期内冲击大于利益。妇女劳动者在入世后会进一步分化，更多的低素质劳动妇女将成为首批遭受负面影响的人群。由于入世对我国农业的冲击是最大的，而目前农业生产的女性化趋势将使农村女性劳动力受到最强的冲击。

更多的研究者认识到，加入世贸组织对中国妇女就业的影响并非仅来自经济格局的变化。随着经济全球化影响的扩大和加深，国内的社会不平等将会出现新的结构性变动，对国内经济和社会政策并进而对妇女就业产生新的影响和挑战，这就要求研究者把研究的视角扩展到国际和全球领域，比以往任何时候都更多地注意国际层面的行动和政策变动，而我们目前的研究还仅仅是开始。

三、有益的探索和经验

妇女就业既是研究主题也是关系到妇女生存与发展的行动和工作主题。近年来，以促进妇女就业、两性平等发展为宗旨，妇女组织、政府劳动部门、国际援助机构从妇女的需求出发，进行了很多有益的探索，取得了宝贵的经验。

1. 组织起来自主创业

促进女性创业，并以创业带动就业，是解决当前就业压力的最佳途径。据中国女企业家协会调查，65%的由女性经营的企业雇佣女员工达一半以上。自1999年起，天津市妇联利用市政府和国际援助的90万美金，探索城市小额信贷模式，使2100名下岗妇女直接收益，97%的贷款户成功地实现了自主创业，且又创造了2000多个新的就业岗位。在研讨会上，天津市妇联主席王之球总结了实施小额贷款创业项目的经验和做法。以“从解决吃饭、就业问题入手，落脚于人力资源开发”为主导思想，按市场化方式运作，扶贫与创业相结合、金融工作与社会工作相结合。其基本做法包括：（1）制定“贷穷不贷富”、“贷女不贷男”、“贷小不贷大”、“整贷零还”的贷款原则；（2）实行审贷分离制、入户调查制、小组联保制和中心会议制；（3）提供技能培训、信息支持、经验交流，全方位为创业妇女服务等。通过这些，贷款户从项目中获得的已不仅仅是资金，这也是小额贷款创业项目的竞争优势所在。

2. 有针对性地培训和面对面的职业指导

很多国家的经验表明，目前妇女面临的不仅是“是否培训”的问题，而且首要的是“怎么培训”的问题。一些短期培训班仅仅针对近期劳动力市场需求，而不根据学员的具体潜能来培训，往往与用人单位的需求擦肩而过。此外，给失业人员特别是妇女的培训工种面太狭窄，更多集中在低技能的服务业和家政业。中德合作“下岗失业妇女再就业”南京项目的德方专家组组长米夏埃拉·鲍尔在提交会议的论文中强调，女性通常情况下不需要特殊对待，她们只需要与男性一样被社会同等重视。每个人都是一个独立的个体，其职业生涯新的定位也需要以此为出发点。在南京项目中，示范培训班在预先的市场分析、高要求的教学内容、新的挑选学员方式、互动式的培训方法、纳入实习环节以及深入评估等方面做了有益的尝试。在一对一的职业指导中，指导人员帮助求职妇女一起找出其强项和弱项，确定是否需要培训、怎样培训、培训什么。这种具体的面对面指导对女性求职者帮助很大。

3. 农村女性劳动力的有组织、有序流动

组织化程度过低是农村流动人口管理难、农村外出打工劳动者合法权益受侵害多、维护农民工合法权益难等一系列问题的重要原因。有组织地转移农村剩余劳动力，引导其向合理、有序的方向发展成为必须面对和解决的问题。对此，由江苏和安徽妇联牵头组织的两个课题组从不同的侧面进行了总结和论证。

江苏是地区经济比较发达的省份，有组织转移的形式呈现出多样化的趋势：政府通过制定转移目标，促进农村妇女劳动力合理迅速转移；职业中介组织和职业中介经纪人等就业服务机构直接组织介绍；企业通过市场招聘或定点招聘促成转移；女企业家协会、各种专业协会等推荐就业；劳务型企业为用人单位提供季节性、临时性劳务用工或为居民家庭提供家政等生活服务带动转移。与此同时，有组织转移的地区还逐渐建立起社会化服务体系，帮助农村家庭助耕助种等，解除妇女外出就业的后顾之忧。安徽农村劳动力流动以长距离、跨省为特征，对农村劳动力的有组织输出主要是，以一定的组织形式通过签订劳动合同输出农民工，输出后协助输入地对农民工进行管理，出现劳资纠纷等问题时进行协调解决等跟踪服务。目前全省农村劳动力有组织输出比例在20%。职介机构事实上形成外出打工农民的组织归属，是农民工反映和解决问题的重要渠道，也是联系农民工和输出地政府的桥梁和纽带。

4. 发挥组织优势，促进下岗失业女工再就业

研讨会上，全国妇联妇女发展部部长崔郁介绍的各级妇联组织开展下岗失业妇女再就业工作的做法与成效得到了与会代表的首肯。其主要做法是：积极推动当地政府有关部门将社会性别意识纳入就业与再就业决策，为妇女就业与再就业争取了有利的政策环境；强化培训和信息再就业服务，建立社会化的妇女再就业服务体系；积极推进“巾帼社区服务工程”，开发社区就业新岗位；探索城市小额信贷、创业中心等扶助下岗女工创业与再就业的新形式；动员社会力量，开展助困送温暖活动。

四、关于对策的思考和讨论

强调对话和沟通，注重研究成果的政策转化是此次论坛的主要特色。以推进两性平等、促进妇女就业为目标，与会代表从宏观、中观到微观，提出了很多有价值的对策建议：

1. 促进就业领域的社会性别主流化

要将两性就业机会平等、经济社会发展与妇女发展相协调的理念纳入到各级决策部门，使之在政策制定和调整的过程中注意到对男女两性的不同影响。充分发挥政府的宏观调控职能，制定有利于就业机会均等、消除再就业性别歧视的各项政策。建立对话制度，借鉴国际劳工组织在妇女就业促进项目中将已有的三方对话机制扩展为政府、企业主、工会、妇女组织三加一机制的有效做法，使妇女的声音进入决策领域。提高决策层和管理层的女性比例，形成对决策的有效影响力。建立完善分性别就业统计，特别是目前处于缺口状态的非正规就业统计和分性别工资收入统计。各级政府部门在招收、录用、职位晋升中要率先垂范，作促进性别平等的表率。对此有学者还提出，应建立政府用人的性别公示和审查制度。

2. 建立健全妇女劳动权益的法律保障

尽快建立针对女性和其他弱势群体的“就业机会平等法”，规范用人单位的行为，保护女性的劳动权益，禁止从职业进入到工作评价、职位晋升、职业安全等就业全过程的性别歧视。在已经出台的《劳动法》、《国家公务员暂行条例》、《党政领导干部选拔任用条例》等法律、法规及条例的“录用”或“任用”章节中明确加入性别平等条款。制定对就业歧视行为的惩罚和补偿制度，确定惩处和补偿细则。规定用人单位在消除就业歧视中的责任和义务。为提高法律的效力，应借鉴一些国家处理性别歧视案件的有效做法，实行举证责任倒置制度。

提出应尽快列入修法范围的法律法规有：

《社会保险法》，要将生育社会保障纳入基本社会保险范围，由国家、企业和个人合理分担生育费用，使生育保险制度化、社会化，从根本上缓解女性就业压力。

《女职工劳动保护规定》，要扩大法规的适用范围，将女职工劳动保护的内容纳入用人单位的集体合同；根据最新的研究成果修改有关妇女禁忌劳动的范围；明确女职工劳动保护经费的来源。

《国家公务员法》，应体现男女同龄退休原则。如果实行男女60周岁退休有困难，可以实行低于此年龄的男女相同的退休年龄政策。

3. 建立有效的劳动力市场监督机制

为使劳动力市场招聘、录用、工作场所职业安全卫生和劳动保护更加规范，政府应在市场监督管理上加大政策指导和支持力度，规范企业和劳动中介机构的行为。人大设立专门的性别平等政策评价、监督机构，劳动部门设“性别平等”监管办公室，劳动市场设监控窗口处理投诉，使遭遇性别歧视的女性劳动者有正常的投诉渠道。建立由政府相关部门和用人单位合作执行的积极的反对就业歧视的行动计划和方案，将使用和培养女职工比例作为考核企业承担社会责任的重要指标。发挥女职工董事、女职工监事和工会、妇联等非政府组织的维权作用，工会和妇女组织有权要求雇主定期汇报本企业录用、报酬福利、职位晋升的性别情况。

4. 扩大就业机会，提高妇女就业质量

(1) 正确处理扩大就业机会、促进就业与提高妇女就业层次、保护女性劳动权益的关系。在女性下岗失业数量较大、基本生存问题突出的情况下，实施再就业工程，发展社区就业，不失为解决女性群体性失业的一个行之有效的办法。但更多地从事非正规就业和传统服务业会制约女性职业发展，形成社会保护的空缺，加重劳动力市场的性别隔离。政府和非政府组织应在努力扩大妇女就业领域、开拓妇女再就业渠道的同时，重视劳动力市场上的女性利益和女性的职业发展问题。发展和改造社区公共服务业，扶持有发展前景、技术含量高的新兴产业，加强规范管理，引导社区服务市场产业化。

(2) 多层次解决女性失业问题。完善向女性弱势群体倾斜的出中心入劳动市场的配套政策；政府买岗位买服务，为妇女弱势群体解困。发展劳务型企业，挖掘就业岗位。通过政策性的税收减免，消除就业领域内的性别歧视。对性别比达到一定幅度的企事业单位可减免税收，也可以通过投资抵免，刺激投资者向适合妇女就业的行业投资。鼓励女性自主创业，建立扶持女性创业发展的组织网络，建立女性创业发展的专项基金。国家和地方政府推出的向下岗失业人员提供各种降息、贴息和无息创业贷款等优惠政策，应有意识地向女性倾斜。发展适合女性求职者特点的职业指导和职业介绍等。

(3) 促进农村女性非农转移和就业，制定扶持农村妇女劳动力输出的政策。建立起一批规范化、市场化的农村劳动力输出中介组织。有组织转移农村妇女劳动力，从根本上改变城乡分割的劳动力市场，创造城乡平等竞争的就业环境。给予农村妇女特殊发展政

策，推进农业妇女人力资源开发，扶持更多的农业妇女从种植和养殖业走向农业社会化服务，将妇女的潜能转变为现实的能力。

5. 强化培训，提升女性劳动者的综合素质

再就业职业培训应遵循“质量优于数量”的基本原则。培训内容应与市场需求紧密结合，与每个人的需要和潜力紧密结合，增强女性的就业能力和适应职业变化的能力。探索为女性终身学习和阶段性就业服务的再就业培训形式。以社区为基础，开展免费或低收费的职业技术培训。特别是对那些年龄偏大的失业女性和生育后重新就业的妇女，应采取扶助性的再就业培训，帮助她们尽快回到就业岗位。

6. 完善对非正规就业的社会保护

在法律和政策上确立非正规就业的地位，保证从事非正规就业的劳动者享有社会保障。探索适合非正规就业形式的“一揽子”简单社保品种，探索对非正规就业者实行以劳动时间为依据的社会保障管理和缴纳保费制度。制定合理的保护性税收政策，在个人所得税的征收上对非正规就业者采取一定的优惠政策。筹建社区工会和妇女组织，提高非正规就业妇女的组织化程度和依法维权的能力。制定行业标准建立行业同盟，促进社区就业合作组织的发展。

7. 优化妇女就业的社会文化环境

加大男女平等基本国策的宣传力度，积极倡导文明进步的性别平等观，抵制和消除对妇女就业的歧视和偏见。消除文化思想领域特别是传媒中对女性角色和作用的负面评价，引导传媒正面宣传妇女的社会作用，尤其是要加强对下岗失业女性的关注和支持，提高公众帮助下岗失业女性的社会责任感。提倡男女双方共同分担家务和家教责任，为两性平等就业营造良好的社会文化环境。

[参考文献]

- [1]彭珮云. 在中国妇女就业论坛开幕式上的讲话[Z]. 2002, 12.
- [2]李秋芳. 在中国妇女就业论坛闭幕式上的讲话[Z]. 2002, 12.
- [3]全国妇联妇女研究所. 关于妇女就业存在的突出问题及对策建议的报告[Z]. 2002, 12.

(原文载于《妇女研究论丛》2003年第2期)

姓名: 邮箱: 电话:

发表评论

重写

您是第



Microsoft VBScript 运行时错误 错误 '800a000d'

类型不匹配: '[string: ""']

/newsdetail.asp, 行 344